

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Werden Beschäftigte arbeitsunfähig krank, müssen Sie als Arbeitgeber das Entgelt zunächst weiterzahlen. Anschließend tritt in den meisten Fällen die Krankenkasse mit Krankengeld ein. In welcher Höhe Sie wann das Entgelt fortzahlen müssen (und was Sie sonst noch beachten sollten), haben wir in diesem Beratungsblatt zusammengefasst.

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeines	1	18.	Entscheidungshilfe: Besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung?	19
2.	Personenkreis	2	19.	Entgeltfortzahlung und Kurzarbeitergeld	20
3.	Wartezeit	2	20.	Erkrankung und Bezug von KUG	21
4.	Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	4			
5.	Hinweise zu Sonderfällen	4		Sie möchten das Beratungsblatt (erneut) herunterladen? Sie finden es unter firmenkunden.tk.de , Suchnummer 2033356 , als PDF zum Download.	
6.	Selbstverschuldete Krankheit	5			
7.	Dauer des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung	7			
8.	Wiederholte Arbeitsunfähigkeit	7			
9.	Sechs-Monats-Frist	10			
10.	Zwölf-Monats-Frist	10			
11.	Hinzutritt einer Krankheit	11			
12.	Höhe der Entgeltfortzahlung	11			
13.	Anzeige und Nachweispflichten von Beschäftigten	12			
14.	Arbeitsunfähigkeit im Ausland	16			
15.	Ende der Entgeltfortzahlung	16			
16.	Schadenersatz bei Fremdverschulden	17			
17.	Entgeltfortzahlung im Fall einer Transplantation	17			

1. Allgemeines

Die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) gelten gleichermaßen für alle Beschäftigten, also Arbeitnehmer:innen, Angestellte und Auszubildende. Unterschiede zwischen den neuen und den alten Bundesländern bestehen **nicht**.

Besondere Bestimmungen gibt es allerdings für Beamt:innen und beamtenähnliche Beschäftigungsverhältnisse. Auf diese Sonderregelungen gehen wir in diesem Beratungsblatt **nicht** ein.

In Tarif- oder Einzelarbeitsverträgen können vom Gesetz abweichende Regelungen getroffen werden. Dies ist aber grundsätzlich nur möglich, wenn die Vereinbarungen für die Beschäftigten günstiger sind.

2. Personenkreis

Beschäftigte haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall für die Dauer von bis zu **6 Wochen**. Dabei spielt es **keine** Rolle, ob das Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungspflichtig ist oder nicht. Dies gilt auch bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation. Daher haben auch **folgende Personenkreise** Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

- geringfügig entlohnte Beschäftigte.
- kurzfristig Beschäftigte. Der Anspruch endet mit dem letzten Beschäftigungstag (**Beispiel 1**).
- Rentner:innen, die als Arbeitnehmer:innen beschäftigt werden – unabhängig davon, ob sie eine Altersrente oder Rente wegen Erwerbsunfähigkeit beziehen.
- Arbeitslosenversicherung.

3. Wartezeit

Neu eingestellte Beschäftigte haben in den ersten 4 Wochen der Beschäftigung **keinen** Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dafür zahlt in der Regel die Krankenkasse Krankengeld.

Besteht die Arbeitsunfähigkeit über das Ende der 4. Beschäftigungswoche hinaus, zahlen Sie als Arbeitgeber vom Beginn der 5. Woche an das Entgelt für bis zu 6 Wochen fort. Das gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit bereits vor dem geplanten Beginn einer Beschäftigung und auch bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags bestanden hat. Die Wartezeit verkürzt also den Fortzahlungsanspruch nicht (**Beispiel 2**).

Ein neues Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber löst grundsätzlich eine erneute Wartezeit aus, sofern nicht von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis gesprochen werden kann.

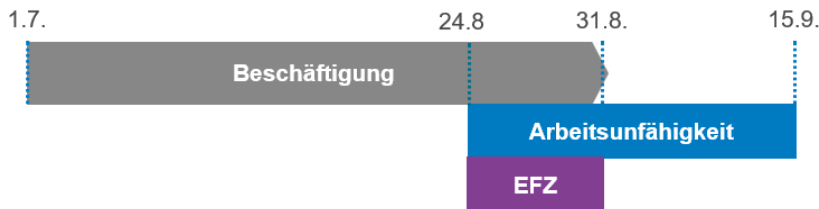
Gibt es einen Statuswechsel der beschäftigten Person beim selben Arbeitgeber (z. B. vom Auszubildenden zum Gesellen), besteht ein enger sachlicher Zusammenhang und es entsteht keine neue Wartezeit.

Weitere Inhalte zu Wartezeiten, Vorerkrankungen und Arbeitsunfähigkeit (vor oder nach Arbeitsaufnahme) bietet unser Entgeltfortzahlungsrechner unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2037144**.

Beispiel 1

Ein Hausmann ist vom 1. Juli bis zum 31. August befristet beschäftigt. Die Beschäftigung ist kurzfristig und damit sozialversicherungsfrei. Vom 24. August bis zum 15. September ist er arbeitsunfähig.

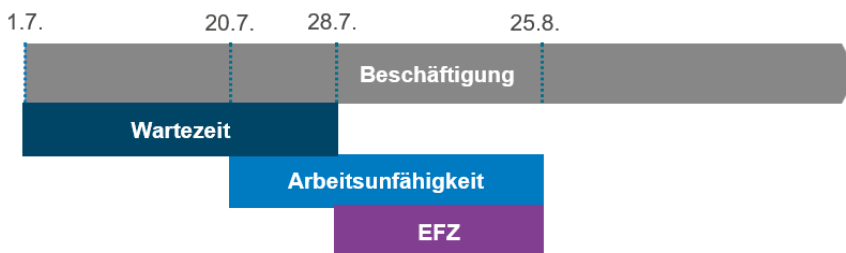
Der Arbeitgeber muss Entgeltfortzahlung vom 24. August bis zum 31. August leisten. Die Entgeltfortzahlung endet mit dem 31. August, da die Beschäftigung von vornherein bis zu diesem Datum befristet war.



Beispiel 2

Eine Arbeitnehmerin nimmt am 1. Juli eine unbefristete Beschäftigung auf. Innerhalb der Wartezeit (1. Juli bis 28. Juli) wird sie ab dem 20. Juli arbeitsunfähig. Die Arbeitsunfähigkeit endet am 25. August.

Der Arbeitgeber muss Entgeltfortzahlung nach Ende der Wartezeit leisten, also ab 29. Juli, für bis zu 6 Wochen. Da die Arbeitsunfähigkeit nur bis zum 25. August besteht, endet mit diesem Datum auch die Entgeltfortzahlung.



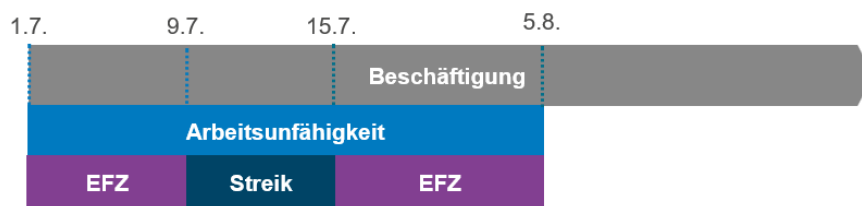
Beispiel 3

Nach einem Unfall muss ein Arbeitnehmer einen Gips am linken Fuß tragen. Weitere Beeinträchtigungen bestehen nicht. Ist der Arbeitnehmer körperlich tätig oder hat eine Tätigkeit, die ständiges Stehen oder Gehen voraussetzt (zum Beispiel Maurer oder Verkäufer), wird in diesem Fall Arbeitsunfähigkeit bestehen. Bei einer sitzenden Tätigkeit (zum Beispiel Büroangestellter) kann durchaus Arbeitsfähigkeit bestehen.

Beispiel 4

Eine Arbeitnehmerin ist vom 1. Juli bis zum 5. August arbeitsunfähig. In der Zeit vom 10. Juli bis 14. Juli wird der Betrieb bestreikt. Von diesem Streik wäre – bei Arbeitsfähigkeit – auch die Arbeitnehmerin betroffen.

Der Arbeitgeber leistet vom 1. Juli bis zum 9. Juli und vom 15. Juli bis zum 5. August Entgeltfortzahlung. In der dazwischen liegenden Zeit ist die Arbeitsunfähigkeit nicht die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall. Damit besteht kein Anspruch auf Entgeltzahlung.



4. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn Beschäftigte objektiv **nicht** mehr in der Lage sind, die ihnen nach dem Arbeitsvertrag obliegende Arbeit zu verrichten, oder wenn sie die Arbeit nur unter der Gefahr der Verschlimmerung ihres Zustands erbringen können. Dieselbe Erkrankung kann – je nach Beruf – bei der einen Person zur Arbeitsunfähigkeit führen, während eine andere trotz der Erkrankung arbeitsfähig bleibt (**Beispiel 3**).

Auf die Ursache der Arbeitsunfähigkeit kommt es grundsätzlich nicht an. Der Anspruch besteht also auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeits-, Sport- oder Verkehrsunfall verursacht wurde.

Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit muss die **alleinige** Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sein. Anspruch auf die Entgeltfortzahlung besteht also nur dann, wenn die Person ohne die Arbeitsunfähigkeit die Arbeitsleistung erbracht hätte (**Beispiel 4**).

5. Hinweise zu Sonderfällen

Urlaub: Tritt während des Urlaubs Arbeitsunfähigkeit ein, so werden die Krankheitstage nicht auf die Urlaubstage angerechnet. Es besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies gilt **nur** für den gesetzlich, tarif- oder einzelvertraglich vereinbarten Erholungsurlaub. Bei unbezahltem Sonderurlaub besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur, wenn er im Anschluss an Erholungsurlaub genommen wird und der Gesamtzeitraum als einheitlicher Erholungsurlaub anzusehen ist. Bei Bildungsurlaub besteht Entgeltfortzahlungsanspruch wie bei Erholungsurlaub.

Elternzeit: Wird während der Elternzeit keine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, da das Arbeitsverhältnis ruht. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt erst wieder ab dem Tag nach der Beendigung der Elternzeit. Eine Arbeitsunfähigkeit während der Elternzeit wird in diesem Fall nicht auf den 6-Wochen-Zeitraum angerechnet.

Wenn während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, besteht gegen den Arbeitgeber, bei dem die Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Mutter/Vater-Kind-Kur: Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht auch bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation, die von der Krankenkasse getragen werden. Hierzu zählen auch Mutter/Vater-Kind-Kuren. Voraussetzung für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist jedoch, dass die Maßnahme medizinisch notwendig ist.

Feiertage: Fallen krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und ein gesetzlicher Feiertag zusammen, so wird das Entgelt wegen der Erkrankung weitergezahlt. Die Höhe des Entgelts richtet sich allerdings nach der Feiertagsregelung. Der Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung wird durch Feiertage, die in diesem Zeitraum liegen, nicht verlängert.

Altersteilzeit: Werden Beschäftigte in der Freistellungsphase, also wenn sie ohnehin nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, arbeitsunfähig krank, so erhalten sie keine Entgeltfortzahlung nach dem EFZG, sondern das im Rahmen der Altersteilzeit vereinbarte Entgelt.

Kurzarbeit: Wenn am Tag der Arbeitsunfähigkeit wegen Kurzarbeit gar nicht gearbeitet worden wäre, besteht auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Wäre verkürzt gearbeitet worden, so wird Entgeltfortzahlung für diese verkürzte Arbeitszeit geleistet. Lag die Arbeitsunfähigkeit bereits vor Beginn der Kurzarbeit vor und wäre bei Arbeitsfähigkeit Kurzarbeitergeld zu zahlen, so zahlt die Krankenkasse neben der (verminderten) Entgeltfortzahlung ein Krankengeld. Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst während der Kurzarbeit ein, wird neben der verminderten Entgeltfortzahlung das Kurzarbeitergeld

gezahlt. Die Auszahlung nimmt der Arbeitgeber im Auftrag der Arbeitsagentur vor.

(Freiwilliger) Wehrdienst: Während des Wehrdienstes ruht das Arbeitsverhältnis, sodass kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Der Fortzahlungsanspruch beginnt gegebenenfalls nach Beendigung des Wehrdienstes. Die Krankheitszeiten während des Wehrdienstes werden nicht auf die 6-Wochen-Frist angerechnet.

Freiwilliges soziales/ökologisches Jahr: Teilnehmende eines freiwilligen sozialen/ökologischen Jahres sind keine Arbeitnehmer:innen. Sie haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Fehlende Arbeitserlaubnis: Besteht für eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer keine Arbeitserlaubnis, so hat die Person dennoch Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn sie bei Arbeitsfähigkeit auch ohne die Arbeitserlaubnis beschäftigt worden wäre. Gleiches gilt, wenn die Arbeitserlaubnis auf Antrag sofort und ohne Verzögerung erteilt worden wäre.

Arbeitsunfähigkeit ohne ärztliche Bescheinigung: Grundsätzlich werden Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, für die keine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt wurde, nicht auf die Dauer der Entgeltfortzahlung angerechnet. Etwas anderes gilt dann, wenn sich eine ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit unmittelbar an eine nicht ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit anschließt. Es sei denn, die Ursachen der beiden Arbeitsunfähigkeiten weichen offensichtlich voneinander ab.

6. Selbstverschuldete Krankheit

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht **nur** dann, wenn die beschäftigte Person an der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit **kein Verschulden** trifft. Ein schuldhaftes Verhalten liegt nach der Rechtsprechung vor, wenn sie in erheblichem Maße gegen die von einem

verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt.

Hier einige Beispiele zur Frage, ob eine Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet ist:

Alkohol- und Drogenmissbrauch: Bei Unfällen, die auf übermäßigen Alkohol- oder Drogenkonsum zurückzuführen sind, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Alkoholabhängigkeit: Alkoholismus stellt in der Regel eine unverschuldete Krankheit dar. Es kommt aber jeweils auf die Umstände des Einzelfalles an. Bei Rückfällen nach einer erfolgreichen, längeren Zeit zurückliegenden Entziehungskur oder bei Alkoholkonsum entgegen einem ausdrücklichen, ärztlichen Verbot liegt zumeist ein Selbstverschulden vor.

Fehlverhalten während der

Arbeitsunfähigkeit: Verzögern Beschäftigte durch ihr Verhalten (zum Beispiel, wenn ärztliche Anweisungen nicht beachtet werden) den Heilungsprozess und wird die Arbeitsunfähigkeit dadurch unnötig verlängert, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Leichtsinniges Herbeiführen einer

Krankheit: Werden durch besonders leichtsinniges Verhalten Krankheiten herbeigeführt, so muss der Arbeitgeber das Entgelt nicht fortzahlen. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn die Bekleidung den Witterungsbedingungen in keiner Weise angepasst ist, aber auch bei ungeschütztem Sexualkontakt mit bekanntermaßen mit Aids infizierten Personen oder bei Rauchen nach einem Herzinfarkt, trotz eines ausdrücklichen ärztlichen Verbots.

Nebenbeschäftigung: Werden durch eine Nebenbeschäftigung die Kräfte einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers deutlich überschritten (zum Beispiel durch eine 2. Vollbeschäftigung von 40 Stunden), so muss der Arbeitgeber für eine dadurch herbeigeführte Arbeitsunfähigkeit (zum

Beispiel Unfall infolge Übermüdung) keine Entgeltfortzahlung leisten.

Schlägerei: Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht bei den Folgen einer Schlägerei nur dann, wenn die beschäftigte Person ohne ihr Verschulden darin verwickelt wurde.

Schwangerschaftsabbruch: Bei einem nicht rechtswidrigen Abbruch der Schwangerschaft handelt es sich nicht um eine selbstverschuldete Krankheit. Es besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Selbsttötungsversuch: Bei den Folgen eines Selbsttötungsversuchs handelt es sich grundsätzlich um eine unverschuldete Krankheit, sodass der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung leisten muss.

Sportunfall: Bei Sportunfällen besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn die beschäftigte Person

- eine Sportart ausübt, die ihre Kräfte und Fähigkeiten deutlich übersteigt.
- in besonders grober Weise gegen die anerkannten Regeln der Sportart verstoßen hat.
- eine Sportart trotz schlechten Zustands der Sportanlage ausübt.
- eine gefährliche Sportart ausübt. Nicht zu den gefährlichen Sportarten zählen z. B. Amateurboxen, Drachenfiegen, Amateurfußball, Karate, Motorradrennen, Skifahren, Skispringen oder Crossbahnrennen.

Sterilisation: Bei einer nicht rechtswidrigen Sterilisation handelt es sich nicht um eine selbstverschuldete Krankheit. Es besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Verkehrsunfälle: Der Arbeitgeber kann die Entgeltfortzahlung verweigern, wenn Beschäftigte den Unfall durch besonders leichtfertige Fahrweise oder unter Alkoholeinfluss verursacht haben.

Gleiches gilt, wenn die Verletzung auf einen nicht angelegten Sicherheitsgurt zurückzuführen ist.

Verletzung der Unfallverhütungsvorschriften: Verstoßen Beschäftigte grob fahrlässig gegen die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft, so besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies gilt insbesondere, wenn sie vorgeschriebene und bereitgestellte Sicherheitskleidung (beispielsweise Sicherheitsschuhe, Schutzhelm, Knieschutz) nicht benutzen.

7. Dauer des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für **6 Wochen (42 Kalendertage)**, gerechnet vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Wird während der Elternzeit **keine** Teilzeitarbeit erbracht, beginnt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ab dem Tag nach der Beendigung der Elternzeit.

Die 6-Wochen-Frist beginnt grundsätzlich mit dem Tag **nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit**. Tritt die Arbeitsunfähigkeit allerdings an einem Arbeitstag vor Beginn der Arbeit ein, zählt dieser Tag bereits mit (**Beispiele 5 und 6**).

Beispiel 5

Ein Arbeitnehmer wird im Laufe des 5. August arbeitsunfähig und beendet seine Arbeit nach 3 Stunden. Die Arbeitsunfähigkeit dauert bis zum 10. Oktober.

Die 6-Wochen-Frist beginnt am 6. August und endet am 16. September (42 Kalendertage). Bis zu diesem Tag leistet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung. Die für den 5. August geleistete teilweise Entgeltfortzahlung wird auf die 6 Wochen nicht angerechnet. Eine Erstattung aus der Umlageversicherung kann

nicht erfolgen.

Beispiel 6

Eine Arbeitnehmerin erleidet am 5. August auf dem Weg zur Arbeit einen Unfall und ist bis zum 10. Oktober arbeitsunfähig.

Da sie vor Beginn der Arbeit arbeitsunfähig erkrankt ist, zählt der 5. August für die Berechnung der 6 Wochen bereits mit. Die Entgeltfortzahlung endet also am 15. September.

Tritt während der Arbeitsunfähigkeit eine weitere Krankheit ein, die für sich allein betrachtet ebenfalls Arbeitsunfähigkeit auslöst, so wird der Anspruch dadurch **nicht** verlängert (**Beispiel 7**).

War die Arbeitsunfähigkeit aufgrund der ersten Krankheit allerdings bereits beendet, so entsteht ein neuer Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung – auch wenn zwischendurch die Arbeit nicht aufgenommen wurde (**Beispiel 8**).

8. Wiederholte Arbeitsunfähigkeit

Wird eine beschäftigte Person **kurzfristig** hintereinander wegen verschiedener Krankheiten arbeitsunfähig, besteht jeweils ein Anspruch auf bis zu 6 Wochen Entgeltfortzahlung. Dies gilt selbst dann, wenn die 2. Erkrankung unmittelbar nach Abschluss der ersten Arbeitsunfähigkeit eintritt (**Beispiel 9**).

Führt allerdings dieselbe Krankheit innerhalb von 12 Monaten wiederholt zur Arbeitsunfähigkeit (12-Monats-Frist), so wird die bisherige Arbeitsunfähigkeit auf den Entgeltfortzahlungsanspruch angerechnet.

Ausnahme: Liegen zwischen 2 Arbeitsunfähigkeiten **mindestens** 6 Monate, so entsteht ein neuer Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung (siehe auch **Punkt 9** zur Sechs-Monats-Frist).

Dieselbe Krankheit liegt vor, wenn die Arbeitsunfähigkeiten auf dieselbe Ursache, also dasselbe Grundleiden zurückzuführen sind (**Beispiel 10**).

Da Sie als Arbeitgeber die Diagnose nicht kennen, können Sie selbst in der Regel nicht feststellen, ob die Arbeitsunfähigkeiten zusammenhängen. Diese Information erhalten Sie – auf Anfrage – von der Krankenkasse.

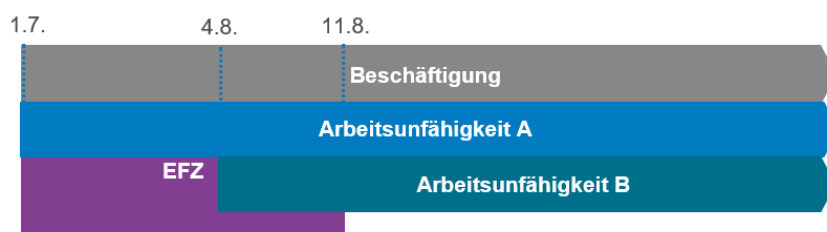
Bei der Mitteilung wird streng auf die Einhaltung des Datenschutzes geachtet. Sie als Arbeitgeber erhalten also keinerlei Hinweis auf die Art der Erkrankung.

Die Begrenzung der Entgeltfortzahlung durch die 12-Monats-Frist gilt **nur** für ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber. Bei einem Arbeitgeberwechsel haben Beschäftigte – auch bei einer erneuten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung – einen neuen Anspruch auf sechswöchige Entgeltfortzahlung. Dies gilt allerdings nicht bei einer Betriebsübernahme durch einen anderen Arbeitgeber (**Beispiel 11**).

Beispiel 7

Ein Arbeitnehmer ist am 1. Juli wegen eines Bandscheibenschadens (A) bis auf Weiteres arbeitsunfähig. Am 4. August tritt eine Herzerkrankung (B) hinzu, die für sich allein betrachtet ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht. Auch diese Krankheit dauert an.

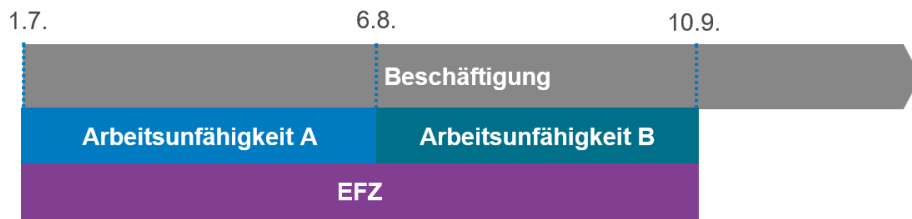
Der Arbeitgeber leistet die Entgeltfortzahlung bis einschließlich 11. August. Durch die hinzugetretene Krankheit entsteht kein neuer Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung.



Beispiel 8

Eine Arbeitnehmerin ist am 1. Juli wegen eines Bandscheibenschadens (A) bis einschließlich 6. August arbeitsunfähig. Am 7. August vor Arbeitsbeginn erkrankt sie an einem Kreislaufleiden (B), das bis zum 10. September Arbeitsunfähigkeit verursacht.

Der Arbeitgeber leistet Entgeltfortzahlung aufgrund des Bandscheibenschadens bis einschließlich 6. August. Für die 2. Krankheit entsteht ein neuer Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung, beginnend mit dem 7. August. Der Arbeitgeber muss also bis zum 10. September Entgeltfortzahlung leisten.

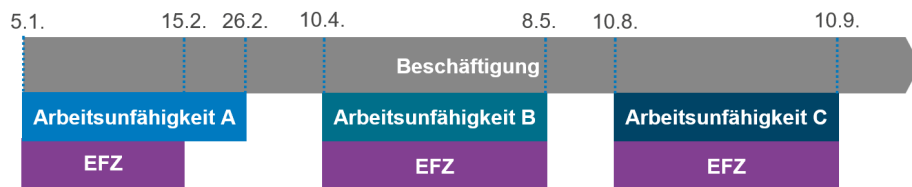


Beispiel 9

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 26.02.	Bandscheibe (A)	05.01. bis 15.02.	42
10.04. bis 08.05.	Kreislaufleiden (B)	10.04. bis 08.05.	29
10.08. bis 10.09.	Magengeschwür (C)	10.08. bis 10.09.	32

Es entsteht bei jeder Arbeitsunfähigkeit ein neuer Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung.

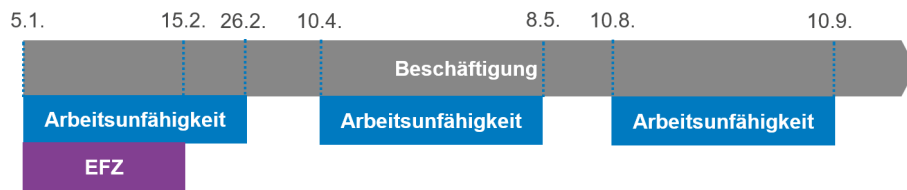


Beispiel 10

Eine Arbeitnehmerin wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 26.02.	Bandscheibe	05.01. bis 15.02.	42
10.04. bis 08.05.	Bandscheibe	keine	
10.08. bis 10.09.	Bandscheibe	keine	

Da es sich jeweils um dieselbe Krankheit handelt und zwischen 2 Arbeitsunfähigkeiten nicht mindestens 6 Monate liegen, entsteht bei der 2. und 3. Arbeitsunfähigkeit kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

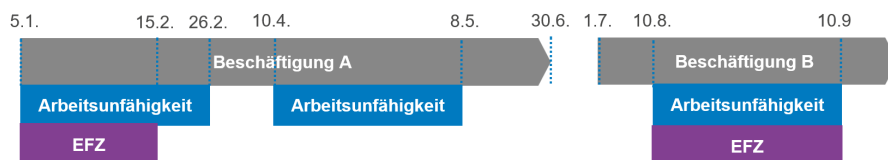


Beispiel 11

Ein Arbeitnehmer arbeitet bis zum 30. Juni bei Firma A und ab dem 1. Juli bei der Firma B. Er wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 26.02.	Bandscheibe	05.01. bis 15.02.	42
10.04. bis 08.05.	Bandscheibe	keine	
10.08. bis 10.09.	Bandscheibe	10.08. bis 10.09.	32

Da es sich jeweils um dieselbe Krankheit handelt und zwischen 2 Arbeitsunfähigkeiten nicht mindestens 6 Monate liegen, entsteht bei der 2. Arbeitsunfähigkeit kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Vor der Arbeitsunfähigkeit vom 10. August hat der Beschäftigte seinen Arbeitgeber gewechselt. Damit besteht für diese Erkrankung ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch.



9. Sechs-Monats-Frist

Liegen zwischen 2 Arbeitsunfähigkeiten wegen derselben Krankheit **mindestens** 6 Monate, so besteht ein **neuer** Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung. Dies gilt auch, wenn innerhalb der 6 Monate Arbeitsunfähigkeit wegen einer anderen Erkrankung besteht. Die 6-Monats-Frist wird dadurch auch nicht verlängert (**Beispiele 13** und **14**).

10. Zwölf-Monats-Frist

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht wegen derselben Krankheit für **längstens** 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten. Diese 12-Monats-Frist wird vom Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit berechnet, für die ein neuer sechswöchiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (**Beispiel 15**).

Hat eine beschäftigte Person wegen Vorerkrankungszeiten keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und endet während dieser Arbeitsunfähigkeit die 12-Monats-Frist, so beginnt damit **kein** neuer Fortzahlungs-

anspruch. Der Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit muss vielmehr **außerhalb** der 12-Monats-Frist liegen. Mit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, für die (erneut) ein Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung besteht, beginnt auch eine neue 12-Monats-Frist (**Beispiel 16**).

11. Hinzutritt einer Krankheit

Durch den Hinzutritt einer neuen Krankheit, die für sich allein betrachtet ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht, verlängert sich die Anspruchsdauer der Entgeltfortzahlung **nicht**. Selbst dann, wenn die hinzugetretene Krankheit ab einem bestimmten Zeitpunkt die alleinige Ursache für die Arbeitsunfähigkeit ist, endet die Entgeltfortzahlung 6 Wochen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit (**Beispiel 17**).

War der oder die Beschäftigte wegen der hinzugetretenen Krankheit bereits früher arbeitsunfähig? Dann wird diese Vorerkrankungszeit **nicht** auf die Fortzahlungsdauer angerechnet, solange Arbeitsunfähigkeit auch aufgrund der ersten Erkrankung besteht. Endet die Arbeitsunfähigkeit wegen der ersten Erkrankung, muss unter Hinzurechnung der Vorerkrankung geprüft werden, ob für die hinzugetretene Krankheit noch ein Restanspruch besteht (**Beispiele 18** und **19**).

Elektronische Vorerkrankungsanfrage

Aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen dürfen Krankenkassen Vorerkrankungsanfragen nur in elektronischer Form beantworten. Für diese Anfrage können Sie ein dafür **zugelassenes Entgeltabrechnungsprogramm** oder **das SV-Meldeportal** nutzen. Mit dem **"ABGABEGRUND = 41"** stellen Sie eine elektronische Vorerkrankungsanfrage an die Krankenkasse.

Die Abfrage finden Sie im SV-Meldeportal unter "Formulare - Entgeltbescheinigung - Anforderung Vorerkrankungs-mitteilungen".

Die Rückmeldung der Krankenkasse erhalten Sie dann ebenfalls elektronisch. Weitere Informationen zu anrechenbaren Vorerkrankungen erhalten Sie auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2035958**, und zum SV-Meldeportal unter der Suchnummer **2150298**.

12. Höhe der Entgeltfortzahlung

Während der Entgeltfortzahlung sollen Beschäftigte das Entgelt erhalten, das sie ohne die Arbeitsunfähigkeit auch erhalten hätten. Daher wirken sich Veränderungen des Entgelts im Rahmen des Arbeitsverhältnisses (zum Beispiel Tarifierhöhung, Verkürzung der Arbeitszeit) auch auf die Höhe der Entgeltfortzahlung aus (**Beispiel 12**).

Beispiel 12

Ein Auszubildender ist vom 1. Juli bis zum 20. August wegen eines Beinbruchs arbeitsunfähig. Ab 20. Juli wird sein Ausbildungsverhältnis in ein Angestelltenverhältnis umgewandelt. Der Arbeitgeber leistet die Entgeltfortzahlung bis einschließlich 19. Juli in Höhe der Ausbildungsvergütung. Vom 20. Juli bis zum 11. August ist die Entgeltfortzahlung nach dem entgangenen Angestelltenentgelt zu bemessen.

Als Arbeitgeber zahlen Sie das Bruttoarbeitsentgelt weiter. Hierzu gehören auch Sachbezüge. Können diese nicht in Anspruch genommen werden (zum Beispiel Verpflegung), zahlen Sie den Betrag in bar aus.

Überstundenvergütungen und Überstundenzuschläge berücksichtigen Sie nicht. Dies gilt auch für Einmalzahlungen (beispielsweise Urlaubs- oder Weihnachtsgeld). Auch wenn Sie diese während der Arbeitsunfähigkeit zahlen, gehören sie nicht zur Entgeltfortzahlung.

Sonntags-, Feiertags- oder Nachtzuschläge berücksichtigen Sie bei der Entgeltfortzahlung, wenn sie bei Arbeitsfähigkeit auch angefallen wären.

Wichtig

Diese Zuschläge sind in vollem Umfang steuer- und beitragspflichtig zur Sozialversicherung, wenn sie im Rahmen der Entgeltfortzahlung gewährt werden.

Nicht fortgezahlt werden Beträge, die als Auslagenersatz gezahlt werden (zum Beispiel Kilometergeld). Leisten Sie solche Zahlungen allerdings pauschal, ohne dass es auf die tatsächliche Höhe des Aufwands ankommt (zum Beispiel Verpflegungskostenpauschale), zahlen Sie diese weiter.

Bei Akkord- oder Stücklohn ist das Entgelt weiterzuzahlen, das ohne die Arbeitsunfähigkeit erzielt worden wäre. Können Sie dies nicht feststellen, legen Sie das Entgelt eines vergleichbaren Beschäftigten zugrunde. Ist auch dies nicht möglich, ziehen Sie die in der Vergangenheit erzielten Entgelte für die Berechnung heran.

Hinweis

Im Rahmen der Entgeltfortzahlungsversicherung werden Arbeitgebern die Aufwendungen während eines Krankheitsfalles erstattet. Weitere Informationen zur Entgeltfortzahlungsversicherung finden Sie im Beratungsblatt unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031718.

13. Anzeige und Nachweispflichten von Beschäftigten

Ihre Beschäftigten müssen Ihnen die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Diese Mitteilungspflicht besteht auch dann, wenn kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung vorliegt

(zum Beispiel bei Vorerkrankungen oder in der Wartezeit).

Eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit muss vorgelegt werden, wenn diese **länger als 3 Tage** dauert. Die Bescheinigung ist dann bis zum 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber vorzulegen. Sie können eine frühere Vorlage der ärztlichen Bescheinigung verlangen. Bei der Berechnung der Frist zählen auch arbeitsfreie Tage mit. Endet die Frist allerdings an einem arbeitsfreien Tag, so muss die Bescheinigung erst am nächsten betrieblichen Arbeitstag vorgelegt werden.

Auch über eine Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit müssen Ihre Beschäftigten Ihnen jeweils einen entsprechenden Nachweis erbringen.

Bei medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen teilen Ihre Beschäftigten Ihnen den Beginn der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und ggf. die Verlängerung der Maßnahme mit. Hierfür stellt in der Regel der Träger der Maßnahme (beispielsweise die Krankenkasse oder Rentenversicherung) entsprechende Bescheinigungen zur Verfügung.

Beginn der Arbeitsunfähigkeit werden bis	Bescheinigung muss spätestens vorgelegt werden bis
---	---

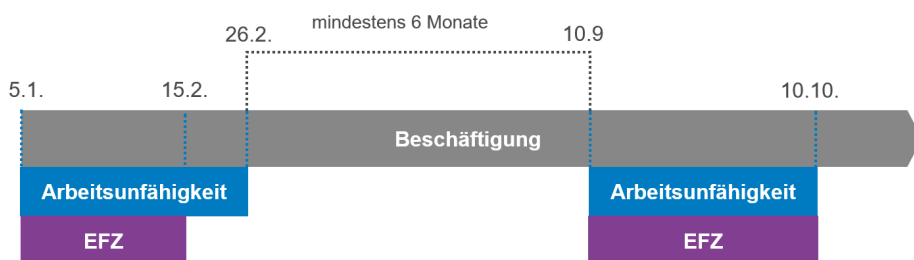
Montag	Donnerstag
Dienstag	Freitag
Mittwoch	Montag (wenn der Samstag kein Arbeitstag ist)
Donnerstag	Montag
Freitag	Montag
Samstag	Dienstag
Sonntag	Mittwoch

Ist der letzte Tag der Frist ein Feiertag? Dann verlängert sich die Frist bis zum nächsten Arbeitstag.

Beispiel 13

Eine Arbeitnehmerin wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 26.02.	Bandscheibe	05.01. bis 15.02.	42
10.09. bis 10.10.	Bandscheibe	10.09. bis 10.10.	31



Es handelt sich zwar jeweils um dieselbe Krankheit, zwischen den beiden Arbeitsunfähigkeiten liegen aber mindestens 6 Monate, sodass bei der 2. Arbeitsunfähigkeit ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht.

Beispiel 14

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 26.02.	Bandscheibe (A)	05.01. bis 15.02.	42
10.04. bis 08.05.	Kreislauf (B)	10.04. bis 08.05.	29
10.09. bis 10.10.	Bandscheibe (A)	10.09. bis 10.10.	31



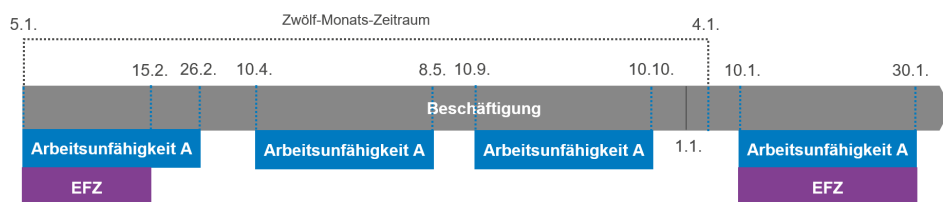
Es handelt sich zwar bei der Arbeitsunfähigkeit vom 5. Januar und vom 10. September um dieselbe Krankheit, zwischen den beiden Arbeitsunfähigkeiten liegen aber mindestens 6 Monate, sodass bei der Arbeitsunfähigkeit ab 10. September ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht. Die dazwischenliegende Arbeitsunfähigkeit (B) hat eine andere Krankheitsursache und wird daher nicht mitgerechnet.

Beispiel 15

Eine Arbeitnehmerin wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 26.02.	Bandscheibe	05.01. bis 15.02.	42
10.04. bis 08.05.	Bandscheibe	keine	
10.09. bis 10.10.	Bandscheibe	keine	
10.01. bis 30.01. (Folgejahr)	Bandscheibe	10.01. bis 30.01.	21

Es handelt sich jeweils um dieselbe Krankheit, und zwischen 2 Arbeitsunfähigkeiten liegen nicht mindestens 6 Monate, sodass kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht. Die Erkrankung vom 10. Januar liegt aber außerhalb des 12-Monats-Zeitraums (5. Januar bis 4. Januar des Folgejahres). Daher besteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch für mindestens 6 Wochen.

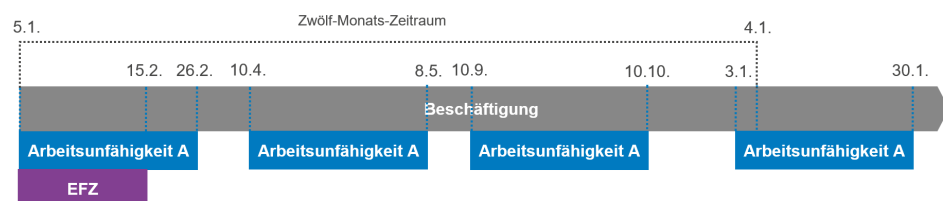


Beispiel 16

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 26.02.	Bandscheibe	05.01. bis 15.02.	42
10.04. bis 08.05.	Bandscheibe	keine	
10.09. bis 10.10.	Bandscheibe	keine	
03.01. bis 30.01. (Folgejahr)	Bandscheibe	keine	

Es handelt sich jeweils um dieselbe Krankheit, und zwischen 2 Arbeitsunfähigkeiten liegen nicht mindestens 6 Monate, sodass kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht. Während der Erkrankung vom 3. Januar beginnt zwar ein neuer 12-Monats-Zeitraum (5. Januar bis 4. Januar des Folgejahres); trotzdem entsteht dadurch kein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch.



Beispiel 17

Eine Arbeitnehmerin ist vom 1. Juli bis zum 30. Juli wegen eines Bandscheibenschadens (A) arbeitsunfähig. Am 20. Juli tritt eine Herzerkrankung (B) hinzu, die für sich allein betrachtet ebenfalls Arbeitsunfähigkeit verursacht. Diese Arbeitsunfähigkeit endet am 31. August.

Der Arbeitgeber leistet die Entgeltfortzahlung bis einschließlich 11. August. Durch die hinzugetretene Krankheit verlängert sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht, obgleich sie ab dem 31. Juli alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit ist.



Beispiel 18

Ein Arbeitnehmer wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 26.02.	Bandscheibe (A)	05.01. bis 15.02.	42
10.04. bis 08.05.	Kreislaufleiden (B)	10.04. bis 08.05.	29
01.05. bis 20.05.	Bandscheibe (A)	keine	

Der Arbeitgeber leistet für die Erkrankung B die Entgeltfortzahlung bis einschließlich 8. Mai. Für die hinzugetretene Krankheit muss geprüft werden, ob ab 9. Mai, wenn sie alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit ist, noch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Da hierfür bereits für 6 Wochen das Entgelt fortgezahlt wurde, besteht kein Anspruch mehr, sodass die Entgeltfortzahlung insgesamt am 8. Mai endet.



Beispiel 19

Eine Arbeitnehmerin wird mehrfach hintereinander arbeitsunfähig krank. Folgende Arbeitsunfähigkeitszeiten liegen vor:

Arbeitsunfähig	Krankheitsursache	Entgeltfortzahlung	Kalendertage
05.01. bis 01.02.	Bandscheibe (A)	05.01. bis 01.02.	28
10.04. bis 08.05.	Kreislaufleiden (B)	10.04. bis 08.05.	29
01.05. bis 30.06.	Bandscheibe (A)	09.05. bis 21.05.	13



Der Arbeitgeber leistet für die Erkrankung A die Entgeltfortzahlung vom 5. Januar bis 1. Februar. Für Krankheit B besteht ein neuer Anspruch auf bis zu 6 Wochen, sodass das Entgelt bis zum 8. Mai aufgrund dieser Arbeitsunfähigkeit weitergezahlt wird. Danach (ab dem 9. Mai) ist Krankheit A die alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit. Damit ist zu prüfen, ob für diese Erkrankung noch ein Restanspruch besteht. Aufgrund der Vorerkrankungszeit vom 5. Januar bis 1. Februar hat der Arbeitgeber bereits für 28 Tage Entgeltfortzahlung geleistet.

Damit besteht noch ein Restanspruch von 14 Tagen, also bis zum 21. Mai. Die Zeit vom 1. Mai bis zum 8. Mai wird nicht angerechnet, da Krankheit A hier nicht die alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit war.

14. Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Auch wenn Beschäftigte im Ausland erkranken, haben sie einen Entgeltfortzahlungsanspruch. Sie sind allerdings dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit, die voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort mitzuteilen.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit in einem Land ein, mit dem ein Sozialversicherungsabkommen besteht? Dann reicht es als Nachweis aus, wenn die Beschäftigten den ausländischen Sozialversicherungsträger informieren. Dieser unterrichtet die deutsche Krankenkasse, welche Ihnen dann eine schriftliche Mitteilung gibt.

Ein im Ausland ausgestelltes Arbeitsunfähigkeitsattest hat denselben Beweiswert wie eine in Deutschland ausgestellte Bescheinigung.

15. Ende der Entgeltfortzahlung

Endet das Arbeitsverhältnis nach Beginn der Entgeltfortzahlung, zum Beispiel durch Zeitablauf bei einer befristeten Beschäftigung, endet auch die Entgeltfortzahlung (siehe auch **Beispiel 1**). Dies gilt allerdings nicht, wenn das Arbeitsverhältnis wegen der Arbeitsunfähigkeit gekündigt wurde. In diesem Fall ist das Entgelt auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zu zahlen (**Beispiel 20**).

16. Schadenersatz bei Fremdverschulden

Ist die Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten durch einen Dritten herbeigeführt worden, beispielsweise durch einen Verkehrsunfall, so müssen Sie als Arbeitgeber gleichwohl Entgeltfortzahlung leisten. Sie haben allerdings einen **Schadenersatzanspruch** gegenüber dem Schädiger, wenn die beschäftigte Person von diesem Schadenersatz wegen Verdienstaussfall beanspruchen kann.

Dieser Ersatzanspruch geht bis zur Höhe der geleisteten Entgeltfortzahlung auf Sie über. Neben dem fortgezahlten Entgelt muss der Schädiger auch die Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen erstatten.

Ihre Beschäftigten sind dazu verpflichtet, Ihnen die notwendigen Angaben für die Durchsetzung der Forderung zu machen. Verhindern Beschäftigte – zum Beispiel durch einen Forderungsverzicht gegenüber dem Schädiger – den Schadenersatzanspruch, so können Sie die Entgeltfortzahlung verweigern.

Ersatzanspruch der Krankenkasse

Verweigern Sie als Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung, so tritt zumeist die Krankenkasse mit der Zahlung von Krankengeld ein. Wurde die Zahlung zu Unrecht verweigert, so geht der Anspruch des oder der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber auf die Krankenkasse über. Diese verlangt von Ihnen die Erstattung ihrer Aufwendungen.

Erkrankten Beschäftigte während des (freiwilligen) Wehrdienstes und sind deshalb bei Wiederbeginn der Beschäftigung arbeitsunfähig, so erhält der Arbeitgeber seine Aufwendungen zur Entgeltfortzahlung auf Antrag erstattet.

Voraussetzung:

- Der Arbeitsunfähigkeit liegt eine Schädigung nach dem Soldatenversorgungsgesetz zugrunde.
- Die Person wird am ersten Tag nach Ende der Dienstpflicht – oder bereits vorher – arbeitsunfähig.
- Das Arbeitsverhältnis hat schon vor Beginn der Dienstpflicht bestanden und nur für dessen Dauer geruht.

Zuständig für den Ersatzanspruch ist das örtliche Versorgungsamt. Ähnliche Regelungen bestehen bei Arbeitsunfähigkeiten, die aus einer Tätigkeit im Katastrophenschutz (zum Beispiel beim Technischen Hilfswerk) oder bei der freiwilligen Feuerwehr entstehen.

Dürfen Sie Beschäftigte nach den Vorschriften des Bundesseuchengesetzes nicht beschäftigen, können Sie sich für eine Erstattung der Entgeltfortzahlung an das örtliche Gesundheitsamt wenden.

17. Entgeltfortzahlung im Fall einer Transplantation

Mit dem Gesetz zur Änderung des Transplantationsgesetzes 2012 wurde geregelt, dass Spender:innen von Organen oder Geweben unter anderem einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für die Dauer von 6 Wochen besitzen. Dieser Anspruch besteht unabhängig von der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung auch zum Beispiel bei geringfügig beschäftigten Angestellten.

Die Aufwendungen zur Entgeltfortzahlung sowie die darauf entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung können Sie sich von der Krankenkasse des Spendenempfängers erstatten lassen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei einer Organspende besteht ab Beginn einer Beschäftigung. Eine vierwöchige Wartezeit ist für die Entgeltfortzahlung **nicht** zu beachten.

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin muss dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Erstattungsanspruches erforderlichen Angaben machen.

Erforderliche Angaben sind zum Beispiel:

- Dauer der Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Organspende

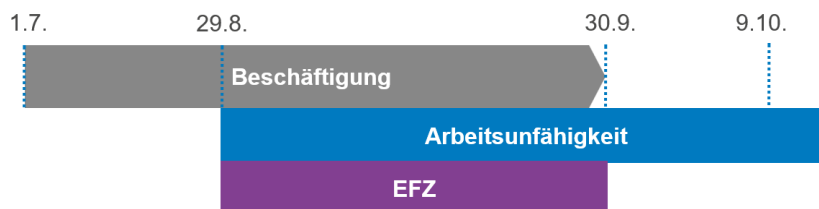
- Angabe des zur Erstattung der Entgeltfortzahlung verpflichteten Trägers (z. B. Krankenkasse)
- Falls bekannt: Mitteilung des Aktenzeichens

Die Erstattungsansprüche sind von Ihnen bei den Krankenkassen anzumelden und zu beziffern. Einen entsprechenden Vordruck fordern Sie bitte bei der Krankenkasse des Organempfängers an. Dies erfolgt jedoch nicht im Rahmen des Aufwendungsausgleichsgesetzes.

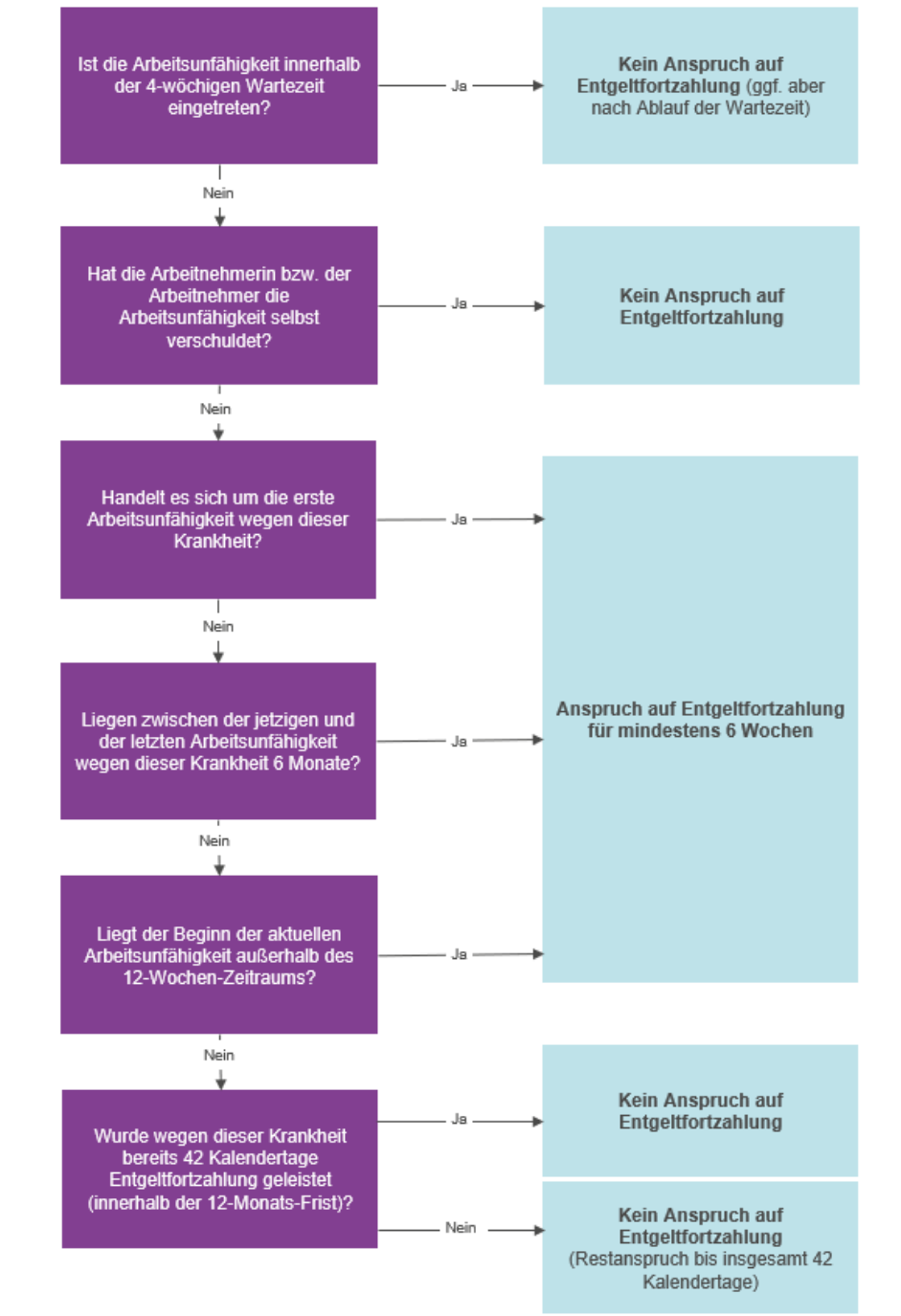
Beispiel 20

Ein Arbeitnehmer ist unbefristet beschäftigt seit dem 1. Juli. Wegen eines Bandscheibenschadens ist er vom 29. August bis auf Weiteres arbeitsunfähig. Der Arbeitgeber kündigt daraufhin die Beschäftigung zum 30. September.

Der Arbeitgeber leistet die Entgeltfortzahlung bis einschließlich 9. Oktober, also über das Ende der Beschäftigung hinaus. Da die Arbeitsunfähigkeit der Grund für die Kündigung war, kann er sich seiner Pflicht zur vollen Entgeltfortzahlung von 6 Wochen nicht entziehen



18. Entscheidungshilfe: Besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung?



19. Entgeltfortzahlung und Kurzarbeitergeld

Entscheidend ist, ob die Arbeitsunfähigkeit **vor, gleichzeitig oder während** der Kurzarbeit eintritt und inwieweit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Ziel ist es immer, dass betroffene Beschäftigte nicht besser, aber auch nicht schlechter gestellt werden sollen als ihre arbeitsfähigen Kolleg:innen.

Erkrankung vor Beginn der Kurzarbeit – mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Werden Beschäftigte vor Beginn des Kurzarbeitergelds (KUG) arbeitsunfähig krank und haben sie grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung, zahlen Sie diese **nur** in Höhe des gekürzten Entgelts. Daneben wird Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes gezahlt. Die Berechnung und Auszahlung des Krankengeldes erfolgen durch Sie als Arbeitgeber. Die Krankenkasse erstattet Ihnen als Arbeitgeber die gezahlten Beträge. Während des Bezugs von Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes trägt die Krankenkasse die dafür anfallenden Sozialversicherungsbeiträge allein; und zwar sowohl den Versichertenanteil als auch den von der Kasse zu tragenden Teil.

Erkrankung vor Beginn der Kurzarbeit – ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Werden Beschäftigte vor Beginn der Kurzarbeit krank und haben keinen Anspruch (mehr) auf Entgeltfortzahlung? Dann wird das Krankengeld nach Höhe des Arbeitsentgelts vor Beginn der Kurzarbeit berechnet. Die Berechnung und Auszahlung erfolgen durch die Krankenkasse.

Erkrankung zeitgleich mit oder während der Kurzarbeit – mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung

In diesem Fall besteht ein Anspruch auf verminderte Entgeltfortzahlung (nach dem Ist-Entgelt), sowie für die Dauer der Entgeltfortzahlung ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Dieses wird durch die **Bundesagentur für Arbeit** erstattet.

Erkrankung zeitgleich mit oder während der Kurzarbeit – ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht oder endet er, zahlt die Krankenkasse Krankengeld. Berechnet wird dieses aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt, das vor Beginn der Kurzarbeit erzielt wurde.

Entgeltfortzahlung und Kurzarbeitergeld bei Auszubildenden

Der Anspruch von Auszubildenden auf Entgeltfortzahlung richtet sich nicht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), sondern nach dem **Berufsbildungsgesetz (BBiG)**.

Sie zahlen den Auszubildenden die Vergütung bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn "sie sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt" (§ 19 Abs. 1 Nr. 2a BBiG). Dies ist während der Kurzarbeit zumindest teilweise der Fall, wenn die Ausbildung nicht in vollem Umfang fortgesetzt werden kann. Auszubildenden muss also während der Kurzarbeit zunächst die vereinbarte Vergütung für 6 Wochen gezahlt werden – unabhängig vom Umfang der Kurzarbeit. Erst danach kommen Kurzlohn und KUG in Betracht.

Im Fall der Arbeitsunfähigkeit während der Kurzarbeit zahlen Sie den Auszubildenden Entgeltfortzahlung von bis zu 6 Wochen in Höhe der vereinbarten Vergütung.

20. Erkrankung und Bezug von KUG

Beginn der Erkrankung	Anspruch auf Entgeltfortzahlung	Ergebnis
vor Beginn des KUG-Bezugs	ja, i. H. d. Ist-Entgelts	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Daneben Anspruch auf Krankengeld i. H. v. KUG. ▪ Berechnung und Auszahlung durch den Arbeitgeber (§ 47b Abs. 4 SGB V). ▪ Die Krankenkasse erstattet dem Arbeitgeber die gezahlten Beträge. ▪ Während des Bezugs von KG i. H. des KUG trägt die Krankenkasse sowohl den Versicherten- als auch den Trägeranteil allein.
vor Beginn des KUG-Bezugs	nein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Krankenkasse zahlt Krankengeld entsprechend Regelentgelt vor Beginn der Kurzarbeit (§ 47 SGB V). ▪ Berechnung und Auszahlung durch die Krankenkasse.
während des KUG-Bezugs (oder gleichzeitig)	ja, i. H. d. Ist-Entgelts	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Daneben besteht Anspruch auf KUG für die Dauer des Anspruchs auf verminderte Entgeltfortzahlung (nach Ist-Entgelt) analog (§ 47b SGB V). ▪ Berechnung und Auszahlung durch den Arbeitgeber. ▪ Die BA erstattet dem Arbeitgeber die gezahlten Beträge.
während des KUG-Bezugs (oder gleichzeitig)	nein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Krankenkasse zahlt Krankengeld entsprechend Regelentgelt vor Beginn der Kurzarbeit (§ 47b Abs. 3 SGB V). ▪ Berechnung und Auszahlung durch die Krankenkasse.